

## 第1章 EU

### 1. 同一（価値）労働同一賃金原則に係る法制

#### （1）概要

EU 運営条約により、「各加盟国は、同一労働又は同一価値労働に対して男女労働の同一賃金原則が適用されることを確保するものとする」(157 条 1 項)「本条において、「賃金」とは、現物か現金給付かを問わず、使用者から雇用に関して、直接又は間接に労働者が受け取る通常の基本的な又は最低の賃金又は給与及びその他のあらゆる報酬を意味する」(同条 2 項)、「性別に基づく差別のない同一賃金とは次のことを意味する。(a) 出来高払いの同一労働に対する賃金は、同一の計算単位に基づいて算定され、(b) 時間給の労働に対する賃金は、同一の職務につき同一であること」(同条 2 項)とされ、男女同一賃金原則（以下、単に「男女同一賃金原則」という）が定められている。なお、明文上規定されていないが、同一（価値）労働をしている場合であっても、客観的（合理的）理由があれば、賃金格差は容認される。

#### （2）経緯

その経緯をみると、1957 年 EEC（欧州経済共同体）設立条約（ローマ条約）119 条に、各加盟国は、同一労働に対して男女労働者の同一賃金原則が適用されることを確保するものとする旨の男女同一労働同一賃金原則が定められていた。

これは、元々は、低賃金の女性労働者の雇用がソーシャル・ダンピングを引き起こし、市場競争を歪めるという考え方から導入されたもので、経済統合のための手段であって、社会的目標を掲げたものとは考えられていなかったといわれる<sup>1</sup>。

その後、男女同一賃金原則の加盟国への国内法化等を目的とした 1975 年男女同一賃金指令において、「条約 119 条に定められた男女の同一賃金の原則とは、同一労働又は同一価値労働に関し、報酬のあらゆる側面及び条件について性別に基づくあらゆる差別を撤廃することを意味する」(1 条 1 項)、「特に賃金決定に職務評価制度が用いられている場合、男女同一の基準に基づき、性別に基づくあらゆる差別を排除するものでなければならない」(同条 2 項)とされ、新たに、男女同一価値労働同一賃金原則が定められた。

そこで、同指令成立の経緯をみると、1973 年 11 月の EC 委員会の提案では、「同一労働」となっており、条約の国内法化を目的としていた。これに対し、欧州議会は 1974 年 4 月、職務評価における男女差別を指摘し、男女の責任や職位が異なる職業範疇を禁止する等の修正意見を提出していた。

<sup>1</sup> ローマ条約の批准交渉において 119 条の挿入に熱心だったフランス政府は、当時、自国の繊維産業を、低賃金女性労働者を有するベルギーとの競争から守ることを意図していたといわれる。濱口桂一郎（2001）『増補版 EU 労働法の形成—欧州社会モデルに未来はあるか？』日本労働研究機構、181 頁参照。

これを受け、同指令では、新たに、EU 法に「同一価値労働」の概念を盛り込むと同時に、特に賃金決定に職務評価制度が用いられている場合、男女同一の基準に基づき、性別に基づくあらゆる差別を排除するものでなければならないとし、欧州議会の懸念に応える規定も設けられた。

その後、サベナ航空の女性スチュワーデスが、同僚の男性スチュワードと同様の職務にあるのに低い賃金しか払われないことを 119 条違反と判示した 1976 年デフレーヌ事件で、欧州司法裁判所は、119 条の趣旨として、同条は二重の目的を追求しているとし、「第 1 に、個々の加盟国における社会法制の異なった状況に鑑みて、同条の目的は、同一賃金の原則を実際に履行してきた加盟国の企業が賃金に関して女性労働者に対する差別を排除してこなかった加盟国の企業と比べて（欧州）共同体内部の競争において競争上の不利益を被る状態を回避することである。第 2 に、この規定は、（欧州）共同体の社会的目標の一部を形成するものである。すなわち、共同体は、単なる経済的な連合であるに止まらず、同時にまた共通の行動によって、社会的な進歩を確保し、かつその人民の生活と労働条件の不断の改善を追求する目的を有する」とした。

その後、1997 年アムステルダム条約による改正により、119 条が 141 条となり、かつ、同一価値労働が盛り込まれ、現在の EU 運営条約 157 条と同様の規定となり、2009 年 12 月のリスボン条約発効により、条約名が EU 運営条約に変更され、かつ、141 条が 157 条となり、現在に至っている。

### （３）労働政策上の男女同一賃金原則の位置付け

このように、男女同一賃金原則は、当初は、男女同一労働同一賃金原則として、市場競争の歪みを防ぐという共同体の経済的側面から設けられたものの、その後、男女間の職務分離を背景に、職務評価における男女差別が指摘される中、共同体の社会的側面、男女平等という人権保障の観点から、異なる職務であっても同一価値労働であれば同一賃金を支払うものとする、すなわち、性別を理由とする雇用差別禁止法制としての男女同一価値労働同一賃金原則に発展してきたといえる。

### （４）差別禁止事由と他の雇用差別禁止法制

上述の通り、男女同一賃金原則は、性別を差別禁止事由とするものであり、雇用形態に由来する差別については、不利益取扱い禁止法制がとられている。

なお、EU 法における雇用差別禁止法制としては、男女同一賃金原則のほか、人権保障の観点から、2006 年男女均等待遇統合指令、2000 年人種・民族均等指令及び 2000 年一般雇用均等指令により、性別、人種、出身民族、宗教又は信条、障害、年齢及び性的指向を理由とする雇用差別を禁止している。いずれの指令においても、異別取扱いが許容される場合が規定されており、これらを理由とする異別取扱いであっても、加盟国は、「遂行される特定

の職業活動の性質又はそれらが遂行される事情につき、その目的が適法であり、かつ要件が比例的であり、そのような性質が真正かつ決定的な職業的要件を構成するものであれば、差別を構成しない旨を定めること」ができることとされている。

また、後述するように、雇用形態を理由とする雇用差別禁止法制として、1997年EUパートタイム労働指令、1999年EU有期労働指令及び2008年EU派遣労働指令がある。

#### (5) 間接差別の禁止

男女同一賃金原則では、明文上、間接差別の禁止を定めていないが、1986年ビルカ事件がリーディングケースとなり、以後、男女同一賃金原則における間接性差別禁止法理が確立されている。

なお、賃金以外の雇用及び労働条件等についても、1976年男女均等待遇指令を改正し、間接性差別を禁止したが、1997年EUパートタイム労働指令、1999年EU有期労働指令及び2008年EU派遣労働指令では、間接差別の禁止は盛り込まれていない。

#### (6) 運用の実態（賃金格差の正当化事由）

ここでは、男女同一賃金原則に係る欧州司法裁判所判決のうち、男女労働者間の賃金格差に係る客観的正当化事由に関するものであって、日本における正規・非正規労働者間の処遇格差問題について参考になるとと思われるものを紹介する。

##### ア. 移動可能性及び教育訓練

- ・日本の正規・非正規労働者間の働き方の違いの特徴の1つである転勤について、1989年ダンフォース事件判決は、「移動可能性・・・のような賃金決定基準が女性労働者に不利益を与えているように見える場合、使用者は、労働時間や就業場所の柔軟性が特定の職務の遂行に重要であることを証明することによって当該基準を正当化することができる」とし、就業場所の変更にどれだけ対応できるかという点が、特定の職務の遂行に重要であることを使用者が立証できれば、賃金格差の客観的正当化事由として認められることを明らかにしている。
- ・また、教育訓練についても、同事件判決において、特定の職務の遂行に重要であることを使用者が立証できれば、教育訓練の程度の違いが、賃金格差の客観的正当化事由として認められることを明らかにしている。

##### イ. 労働者個人の属性

- ・労働者個人の属性に着目した客観的正当化事由としては、勤続期間の差、勤務成績の差、技能の差、資格の差、生産性の差等が、使用者から主張されてきており、これらの要素は、職業能力や労働の成果の差異を生み出していると判断される限り、客観的正当化事由と認めら

れている<sup>2</sup>。

・特に、1989年ダンフォース事件判決は、「勤続期間のような賃金決定基準が女性労働者に不利益を与えているように見える場合、・・・勤続期間の基準については、それが経験とともに進み、一般的に労働者がその任務をより良く遂行することを可能にするものであるから、特別の正当化をする必要はない」とし、2006年キャドマン事件判決でも、「一般論としていえば、賃金決定基準として勤続期間を用いることは、労働者がその任務をより良く遂行することを可能にし、獲得した経験に報償するという合法的な目的を達成するのに適切であるから、労働者がその点に深刻な疑いを引き起こすような証拠を提出しない限り、使用者は特定の職務に関して勤続期間を賃金決定基準として用いることがその目的を達成する上で適切であることを特段立証する必要はない」とされ、勤続期間の違いによる賃金格差は、勤続の積み重ねによる職業能力の向上の観点から、異別取扱いの合理性について、通常、使用者の立証を要しないとされる。

## 2. パートタイム労働に係る均等待遇法制

### (1) 概要

1997年EUパートタイム労働指令は、差別の除去によるパートタイム労働の質の改善、自発的な基礎の下でのパートタイム労働の発展促進及び労働時間の柔軟な編成に貢献することを目的(1条)とし、「雇用条件に関して、パートタイム労働者<sup>3</sup>は、パートタイムで労働するというだけの理由では、客観的な根拠によって正当化されない限り、比較可能なフルタイム労働者よりも不利な取扱いを受けないものとする」(4条1項)「適切な場合には、時間比例の原則が適用されるものとする」(4条2項)「客観的な理由によって正当化される場合には、加盟国は国内法、労働協約又は慣行に従って労使と協議したうえで、それが適切であれば、特定の雇用条件の適用を、勤続期間、実労働時間又は賃金資格に従うものとすることができる。パートタイム労働者に特定の雇用条件を適用させる資格は4条1項に示された非差別原則を考慮して定期的に見直されるものとする」とされ、パートタイム労働者に対する不利益取扱いを禁止している。

### (2) 経緯<sup>4</sup>

その経緯をみると、EC委員会は、1980年、自発的パートタイム労働について、①パートタイム労働は自発的で、男女双方に開かれ、未熟労働に限られないこと、②幼い子どもを持つ親や高齢労働者にも役立つものであること、③フルタイム労働者と同様の社会的権利及び

<sup>2</sup> 浅倉むつ子・黒岩容子・秋本陽子「第6章 イギリス法・EU法における男女同一価値労働同一賃金原則」森ます美・浅倉むつ子編(2010)243-244頁参照。

<sup>3</sup> 「パートタイム労働者」とは、その通常の労働時間が、週労働時間ベース又は1年以内の雇用期間の平均労働時間で算定して、比較可能なフルタイム労働者の通常の労働時間よりも短い被用者をいう(3条1項)31

<sup>4</sup> 詳細は、濱口桂一郎(2001)134-152頁参照。

義務を有することなどの原則を明らかにした<sup>5</sup>上で、フルタイム労働者とパートタイム労働者との均等待遇、フルタイム労働者とパートタイム労働者の相互転換等を盛り込んだ 1981 年自発的パートタイム労働に関する指令案を提案したが、イギリスの反対等により成立しなかった。

その後、ドロール路線の下、単一欧州市場の実現を前面に出し、非正規労働者の待遇改善を図ることで市場競争の歪みを解消するとの理屈付けにより、EC 委員会は、パートタイム労働者、有期契約労働者及び派遣労働者について、企業内訓練や社会保障制度の適用等における均等待遇を含む各種指令案<sup>6</sup>を 1990 年に提案したが、これも、特定多数決で採択可能な安全衛生に関するものを除き、イギリスの強硬な反対を押し切ることができず成立しなかった。

このため、1995 年から、欧州委員会は、マーストリヒト条約付属社会政策協定に基づき、イギリスを除外する形での立法手続に踏み切り、EU レベルの労使団体（欧州労連（ETUC）、欧州産業経営者同盟（UNICE）欧州公共企業体センター（CEEP））と協議を開始し、1997 年 6 月、3 者の労働協約が締結されたことを受け、当該協約を指令化し、1997 年 EU パートタイム労働指令が成立した。

### （3）労働政策上のパートタイム労働指令の意義<sup>7</sup>

ここで、労働政策上の 1997 年パートタイム労働指令は、EU では、1990 年代以来、競争の激化と高失業率の中、労働市場の柔軟性（フレキシビリティ）と労働者の安定性（セキュリティ）の両立という問題意識の下、パートタイム労働という雇用形態を選択できる「柔軟性」と、パートタイム労働を選択しても、フルタイム労働との均等待遇が保障される「公平性」が両立し、パートタイム労働による新たな雇用を創出していくことを目的とするものと捉えることができる。

また、パートタイム労働者は男性と比べ、女性が多くを占めることから、パートタイム労働を理由とする不利益取扱いを禁止することで、雇用における間接性差別の主たる原因を解消することも目的の 1 つと考えられる<sup>8</sup>。

<sup>5</sup> 1980 年「自発的パートタイム労働」（COM（80）405）。

<sup>6</sup> 1990 年「労働条件との関連における特定の雇用関係に関する指令案」1、1990 年「競争の歪みとの関連における特定の雇用関係に関する指令案」、1990 年「テンポラリー労働者の安全衛生改善促進措置を補完する指令案」。

<sup>7</sup> 濱口桂一郎（2007）「解雇規制とフレキシキュリティ」『季刊労働者の権利 2007 年夏号』

<sup>8</sup> 1995 年から、欧州委員会は、マーストリヒト条約付属社会政策協定に基づく立法手続を開始したが、同年 9 月 27 日に開始された第一次協議における協議文書の中で、パートタイム労働者について、①労働市場においてパートタイム労働者に均等待遇を導入すること、これによりその労働条件と生活水準を改善し、その安定感と疎外感を減少させる、②雇用における間接的な女性差別の主たる原因を解消する、③労働条件、社会保障負担等について各国間でルールが異なるために労働コストに差異が発生し、このため公正競争が阻害されていることから、各国間の公正競争を確保する、といったことを目的に、労使団体への質問を行っている。濱口桂一郎（2001）148-149 頁参照。

#### (4) 比較対象者

比較対象者は、「同一事業所において、勤続期間や資格／技能を含む他の考慮事項に適切な考慮を払いつつ、同一の又は類似の労働／職業に従事するところの、同一類型の雇用契約又は雇用関係を有するフルタイム労働者」（3条2項）であり、「同一の事業所において比較可能なフルタイム労働者がいない場合には、比較は適用可能な労働協約について行い、適用可能な労働協約がない場合には国内法、労働協約又は慣行に従う」（3条2項）とされている。

#### (5) 運用の実態（異別取扱いの正当化事由）

パートタイム労働者の均等待遇については、男女同一賃金原則における間接性差別禁止法理及び1976年EU男女均等待遇指令の間接差別条項により、ほぼ判例が確立しており、1997年EUパートタイム労働指令に基づく新たな判例は、それほどの数には上っていない。なお、近年の判例は別添資料の通りであり、賃金自体に直接関わる事案は見られず、社会保障給付や年次有給休暇の期間算定に係る事案が目につく。

### 3. 有期契約労働に係る均等待遇法制

#### (1) 概要

1999年有期労働指令は、非差別原則の適用を確保することによる有期契約労働の質の改善並びに有期雇用契約及び有期雇用関係の反復継続的利用から生ずる濫用を防止することを目的（1条）とし、「雇用条件に関して有期契約労働者<sup>9</sup>は、有期雇用契約又は有期雇用関係を有するというだけの理由では、客観的な根拠によって正当化されない限り、比較可能な常用労働者よりも不利な取扱いを受けないものとする」（4条1項）、「適切な場合には、期間比例の原則が適用されるものとする」（4条2項）、「特定の雇用条件の取得に必要な勤続期間資格は、客観的な根拠によって異なった期間が正当化されない限り、有期契約労働者についても常用労働者と同じものとする」（4条4項）とされ、有期契約労働者に対する不利益取扱いを禁止している。

#### (2) 経緯<sup>10</sup>

その経緯をみると、EC委員会は、当初、使用者のフレキシビリティを維持しつつも、テンプラリー労働（有期契約労働及び派遣労働）は例外にとどめ、常用雇用が原則との考え方を明らかにした上で、有期契約労働の利用目的の制限及び常用労働者と有期契約労働者の均

<sup>9</sup> 「有期契約労働者」とは、使用者と労働者の間で直接成立する雇用契約又は雇用関係を有する者であって、その雇用契約又は関係の終期が特定の日の到来、特定の任務の完了、又は特定の事件の発生のような客観的な条件によって決定されている労働者をいう。

<sup>10</sup> 詳細は、濱口桂一郎（1999）「短期労働者に関するEUレベル労働協約と指令案」『世界の労働1999年9月号』、濱口桂一郎（2001）134-152頁参照。

等待遇<sup>11</sup>等を盛り込んだ 1981 年テンポラリー労働に関する指令案を提案したが、労働者派遣事業と国境を越えた派遣労働にルールを設定することに絞るべきとの方向となり、成立することはなかった。

その後、パートタイム労働と同様、1990 年の各種指令案の不成立を踏まえ、1998 年から、欧州委員会は、欧州労連（ETUC）欧州産業経営者同盟（UNICE）欧州公共企業体センター（CEEP）と協議を開始し、1999 年 3 月、3 者の労働協約が締結されたことを受け、当該協約を指令化し、1999 年 EU 有期労働指令が成立した。

### （3）労働政策上の有期労働指令の意義<sup>12</sup>

ここで、労働政策上の有期労働指令の意義をみると、パートタイム労働指令と同様、労働市場の柔軟性（フレキシビリティ）と労働者の安定性（セキュリティ）の両立という問題意識の下、有期契約労働という雇用形態を選択できる「柔軟性」と、有期契約労働を選択しても、常用労働との均等待遇が保障され、かつ、反復継続的利用から生ずる濫用を防止することによる「公平性・安定性」を両立し、有期契約労働による新たな雇用を創出していくことを目的とするものと捉えることができる。

### （4）比較対象者

比較対象者は、「同一の事業所において、資格／技能に適切な考慮を払いつつ、同一の又は類似の労働／職業に従事するところの、期間の定めなき雇用契約又は雇用関係を有する労働者」（3 条 2 項）であり、「同一の事業所において比較可能な常用労働者がいない場合には、比較は適用可能な労働協約について行い、適用可能な労働協約がない場合には国内法、労働協約又は慣行に従う」（3 条 2 項）とされている。

### （5）運用の実態（異別取扱いの正当化事由）

1999 年有期労働指令に基づく判例は、かなりの数が集積された。その大部分は反復継続後の雇止め事件であるが、均等待遇自体が論点となった判例もかなりの数に上っている。近年の判例は、別添資料の通りであり、基本賃金自体の格差を訴える事案はほとんど見られず、勤続や年功に基づく手当の支給や格付け、昇給昇進についての無期労働者と有期労働者の異なる取扱いをめぐる紛争が目立つ（Alonso(307/05),Gavieiro(444/09), Torres(456/09),Montaya Medina(273/10),Santana(177/10), Martinez556/11),Valenza(304/11),Altavista(303/11), Marsella and others(305/11), Montes(178/12), Bertazzi and others(152/14), Dans(177/14)）。これらからすると、EU における有期労働者の均等待遇問題は、勤続や年功に関わる問題に集約されているようである。

<sup>11</sup> 但し、労働協約による逸脱を認めていた。

<sup>12</sup> 濱口桂一郎（2007）。

## 4. 派遣労働に係る均等待遇法制

### (1) 概要

2008年EU派遣労働指令は、雇用の創出と柔軟な労働形態の発展に有効に貢献する観点から、派遣労働の利用の適切な枠組みを確立する必要性を考慮しつつ、均等待遇原則が派遣労働者に適用されることを確保し、かつ、労働者派遣事業者を使用者と認めることにより、派遣労働者の保護を確保し、派遣労働の質を改善することを目的(2条)とし、同指令による加盟国の国内法の施行期限は2011年12月5日であった。同指令により、「派遣労働者の労働雇用条件は、その利用者企業への派遣の期間中、同一職務に利用者企業によって直接採用されていれば適用されたものを下回らないものとする」(5条1項)とされ、派遣労働者の均等待遇原則を定めている。

また、「5条1項(均等待遇原則)に抵触しない限り、派遣労働者は、客観的な理由により異なる取扱いが正当化されない限り、利用者企業において直接雇用される労働者と同一の条件で、福利施設又は集团的設備、とりわけいかなる給食施設、保育施設及び交通サービスへのアクセスを、提供されるものとする」(6条4項)、「加盟国は、各国の伝統と慣行に従って、(a)派遣労働者の職歴開発と就業能力を向上させるために、派遣の合間の期間においても派遣事業者における訓練及び保育施設への派遣労働者のアクセスを改善し、(b)利用者企業の労働者のための訓練への派遣労働者のアクセスを改善するために、適切な措置をとるか又は労使団体の間の対話を促進するものとする。」(6条5項)とし、派遣労働者の集团的設備及び職業訓練へのアクセスに係る規定を設けている。

一方、1997年EUパートタイム労働指令及び1999年EU有期労働指令と異なり、「賃金に関しては、加盟国は、労使団体と協議した上で、労働者派遣事業者と常用雇用契約を有する派遣労働者が、派遣の合間の期間においても引き続き賃金を支払われている場合には、5条1項の(均等待遇)原則に対する例外を規定することができる」とし、常用労働の派遣労働者の賃金に係る例外規定を設けるほか、「加盟国は、労使団体に協議した上で、加盟国で定める条件に従い適当なレベルの労使団体に、派遣労働者の全体的な保護を尊重しつつ、5条1項の(均等待遇)原則とは異なる労働雇用条件に関する取り決めを確立する労働協約を維持し又は締結する選択肢を与えることができる」とし、派遣労働者の全体的な保護を尊重しつつとしながらも、労働協約による均等待遇原則の逸脱を認めている。

### (2) 経緯<sup>13</sup>

その経緯をみると、有期契約労働と同様、1981年テンポラリー労働に関する指令案、1990年の各種指令案の不成立を踏まえ、2000年より、欧州委員会は、欧州レベルの労使団体との協議を開始したが、均等待遇原則の適用に当たって、比較対象者を利用先企業の労働者と

<sup>13</sup> 詳細は、濱口桂一郎(2009)「EU派遣労働指令の成立過程とEU諸国の派遣法制」『季刊労働法225号』参照。



することについて、ETUC 及び UNICE の溝が埋まらず、2001 年 5 月、労働協約締結交渉は決裂した。

このため、EC 委員会は、2002 年 3 月、派遣労働指令案を提案したものの、しばらくの間、均等待遇原則の適用除外（派遣開始後一定期間、均等待遇原則の適用除外を認めるか否か、また、当該適用除外に当たって、賃金のみを対象とするか、あるいは、労働条件全体を対象とするか）等に関する溝が、加盟各国間で埋まらなかったが、EU レベルにおけるフレキシキュリティ<sup>14</sup>の流れ等により派遣労働指令採択への機運が徐々に高まる中 2008 年 6 月加盟国は、全国水準の労使団体の合意に基づき、均等待遇原則の適用除外を定めることができ、かつ、その定めには、均等待遇原則が適用されるのに必要な最低派遣期間を含まなければならないとの規定<sup>15</sup>を盛り込むことで、加盟国間の政治的合意に達し、同年 11 月、2008 年 EU 派遣労働指令が成立した。

### （3）労働政策上の派遣労働指令の意義<sup>16</sup>

ここで、労働政策上の派遣労働指令の意義をみると、EU レベルでのフレキシキュリティの議論の流れの中で、労働市場の柔軟性（フレキシビリティ）と労働者の安定性（セキュリティ）の両立という問題意識の下、派遣労働という雇用形態を選択できる「柔軟性」と、派遣労働を選択しても、派遣先企業の労働者との均等待遇が保障される「公平性」を両立し、派遣労働による新たな雇用を創出していくことを目的とするものと捉えることができよう。

### （4）比較対象者

比較対象者は、「派遣労働者の労働雇用条件は、その利用者企業への派遣の期間中、同一職務に利用者企業によって直接採用されていれば適用されたものを下回らないものとする」（5 条 1 項）とし、仮想比較対象者の考えを採用している。

### （5）運用の実態（異別取扱いの正当化事由）

現在までのところ、2008 年派遣労働指令に基づく判例は 1 件のみで、均等待遇原則にかかるものはない。

<sup>14</sup> 2007 年、欧州委員会の「フレキシキュリティの共通原則に向けて」においては、専門家委員会の報告を基にフレキシキュリティのいくつかの途を示している。その第 1 の途は、雇用契約が二極化している諸国における有期契約労働者や派遣労働者の地位の改善であり、特に同一賃金や企業年金、訓練へのアクセスの平等を強調する一方、常用雇用契約についても見直しを行い、雇用保護が勤続とともに徐々に増加していくような仕組みを提示している。濱口桂一郎（2009）参照。

<sup>15</sup> 「派遣労働者に十分な水準の保護が提供されていることを条件として、労働協約の一般的拘束力を宣言する法制度又は労働協約の規定を一定の業種又は地域における全ての類似の企業に拡張適用する法律又は慣行を有さない加盟国は、全国水準の労使団体と協議した上で当該労使団体の締結した協定に基づき、(5 条) 1 項の原則から適用除外する基本的労働雇用条件に関する取り決めを確立することができる。そのような取り決めは、均等待遇が適用されるのに必要な最低派遣期間を含むことができる。」

(5 条 4 項)。

<sup>16</sup> 濱口桂一郎（2007）参照。

## 【EU資料】非正規労働指令に係るEU司法裁判所判決（改定）

### 1. パートタイム指令

- ・ 2004/10/12 Case C-313/02(Wippel)

労働時間が定められておらず使用者の求めに応じてその都度オンデマンドで就労する（労働者はその都度諾否の自由がある）雇用契約は、パートタイム指令に違反しないと判示した。

- ・ 2008/4/24 Case C-55/07,C-56/07(Michaeler and others)

パートタイム雇用契約を 30 日以内に当局に送付するよう義務づけるイタリア法制は、パートタイム雇用の機会を制約するもので指令違反であると判示した。判決文では、同指令の目的は第 1 にパートタイム雇用を促進することであり、第 2 に差別をなくすことであると述べている。

- ・ 2010/4/22 Case C-486/08(チロル中央事業所委員会)判決

週労働時間 12 時間未満又は雇用期間 6 カ月未満の労働者を適用除外とするチロル州法をパート指令及び有期指令違反として訴えた事案。直接争点となっていたのは年次有給休暇の権利であったが、一般的にかかる適用除外を指令違反とした。

- ・ 2010/6/10 Case C-395/08(Bruno and others),C-396/08(Lotti and others)判決

イタリア航空に縦割り循環型パートタイム（1 年のうち特定の週ないし月のみフルタイムで働く）で勤務していた原告らが、非就労日を勤続期間に算入しなかった社会福祉庁を訴えた事案。同じ労働時間なのに縦割りパートタイムと水平的パートタイムで生じる格差を問題とした。判決は、客観的な理由によって正当化されない限り、かかる取扱いを指令違反とした。

- ・ 2011/4/7 Case C-151/10(Dai Cugini)命令

パートタイム労働者に関する契約と作業日程表を保持し公表することを義務づけるベルギーの法制は、パートタイム指令に違反しないと判断した。原告企業は、それがパートタイム雇用の機会を制約すると主張していた。

- ・ 2011/12/9 Case C-349/11(Yangwei)命令

パートタイム労働者に関する契約と作業日程表を保持し公表することを義務づけるフランスの法制は、パートタイム指令に違反しないと判断した。原告企業は、それがパートタイム雇用の機会を制約すると主張していた。

・2012/3/1 Case C-393/10(O'Brien)判決

イギリスにはレコーダーというパートタイム裁判官の制度があるが、27年間レコーダーであった原告が時間比例による退職年金の支給を求めて訴えた事案である。そもそも裁判官が労働者であるかについては、それが恣意的な排除にならないという条件の下で国内法に委ねているが、パート指令の解釈に関しては、フルタイム裁判官とパートタイム裁判官の間に格差を設けることは、客観的な理由によって正当化されない限り違反とした。

・2012/11/8 C-229/11(Heimann),C-230/11(Toltschin)

ドイツの短縮労働（Kurzarbeit）の事案であり、企業と事業所委員会が締結した社会計画において、年次有給休暇を時間比例によって縮減したことは、労働時間指令に違反しないと判示した。パートタイム指令は争点になっていないが、傍論で言及している。

・2012/11/22 Case C-385/11(Moreno)

スペインの拠出制老齢年金の保険料支払期間の算定において、女性が大多数を占めるパートタイム労働者についてフルタイム労働者よりも長期の拠出期間を要求する仕組みは、社会保障制度に関する男女均等指令に違反すると判示したが、パートタイム指令は適用されないとした。

・2013/6/13 Case C-415/12(Brandes)判決

ニーダーザクセン州にフルタイム職員として勤務していた原告が、産休後パートタイム勤務に移ったところ、産休前のフルタイム時代に溜まっていた年休29日分のうち時間比例で削減して7日分しか取れないと言われて訴えた事案である。判決は、フルタイム時代に取り残された年休をパートになったことを理由に時間比例で削減することを労働時間指令違反及びパート指令違反とした。

・2014/10/15 Case C-221/13(Mascellani)判決

イタリア司法省に週3日勤務のパートタイム労働者が一方的にフルタイム勤務とされたことを訴えた事案。判決は、使用者が労働者の同意なくパートタイム雇用をフルタイム雇用に転換するよう命じる国内法は指令に違反しないと判示した。

・2014/11/5 Case C-476/12(オーストリア労働組合連合)判決

労働協約に基づき使用者が労働者に支払う扶養児童手当について、パートタイム労働者に対しては時間比例原則に基づき実労働時間に対応する額を支払うことを指令の趣旨とした。これは、労働協約当事者のオーストリア労働組合連合とオーストリア銀行協会の交渉事項(労組側は、パート労働者にもフルの扶養児童手当を支給することがEU指令の要求であると主

張した模様)が法律問題として裁判所に持ち込まれたようである。

・2015/4/14 Case C-527/13 (Cachaldora) 判決

スペインの拠出制障害年金の保険料支払期間の算定において、パートタイム雇用の場合には削減係数を適用することは、社会保障制度に関する男女均等指令及びパートタイム指令に違反しないと判示した。

・2015/11/11 Case C-219/14(Greenfield)判決

パートタイム労働者の労働時間数が増加した時に、既に成立した年次有給休暇の権利を新たな労働パターンに合わせて遡及的に再計算する必要はなく、増加した期間中について再計算すべきと判示した。

## 2. 有期労働指令

### (1) 均等待遇関係

・2007/9/13 Case C-307/05 (Alonso)判決

スペインのバスク地方の公的病院の臨時職員として12年間以上勤務した原告が常用職員となった後に、職員組合との労使協定にもとづく条例で臨時職員には適用が排除されている3年勤続手当の支給を過去に遡って求めた事案である。基本給とボーナスは両者同じだが、勤続手当に差があったわけである。判決は賃金が非差別原則の対象となる労働条件であることを確認したうえで(スペイン政府はEC条約にもとづき、賃金は指令の対象外と主張していた)、法令や労働協約にもとづいていることのみをもって両者の待遇の差を正当化することはできないと判示した。

・2008/1/9 Case C-268/06 (Impact)判決

アイルランドの各省庁(農業食糧省、芸術スポーツ観光省、通信海運資源省、外務省、法務均等省及び運輸省)の非常勤職員の労働組合が、全員について常勤職員との均等待遇(具体的に常勤職員との均等待遇を求めた事項は、賃金、企業年金、病気休暇、教育訓練、昇進機会その他の労働条件)を、更新を繰り返して3年以上勤務した者については常勤職員への転換を求めた事案である。アイルランドは指令の国内法への転換が2003年7月と遅れたため、施行を義務づけられた日から国内法施行日までの間に、法を施行すべき立場にある政府が使用者としていかなる義務を負うかが主たる論点となった。指令は一般的には私人間に直接的効力を有しないが、指令を施行すべき国の機関が未施行の利益を享受することは許されないとして、国と国民の間には直接的効力を有するとの確立した判例があったが、判決は、非差別原則については国内法に裁量の余地はなく、国の機関が指令に反する措置をとることは許されないが、反復継続の濫用防止についてはそうではなく、国内法が施行されていない

段階でいかなる措置がとられるべきかは確定できないと判示した。

この点について、訴訟に参加した欧州委員会は、濫用防止措置の最低要件は更新に客観的理由を求めることだと主張したようであるが、判決は、それは各措置の間に順位をつけることになり、協約の趣旨に反すると否定した。実際、法務官意見がいうように、オランダのようにいっさい客観的理由は要せず、ただ総期間と更新回数のみで規制している国もあり、欧州委員会の主張を認めてしまうとそのような選択の余地が失われてしまうことになる。

・ 2010/4/22 Case C-486/08(チロル中央事業所委員会)判決

週労働時間 12 時間未満又は雇用期間 6 カ月未満の労働者を適用除外とするチロル州法をパート指令及び有期指令違反として訴えた事案。直接争点となっていたのは年次有給休暇の権利であったが、一般的にかかる適用除外を指令違反とした。

・ 2010/12/22 Case C-444/09(Gavieiro),C-456/09(Torres)判決

スペインのガリシア州政府で 9 年以上勤続した臨時教員が 3 年勤続手当の支給を求めたが、国内法の施行日前への適用を拒否されたので訴えた事案である。判決は、勤続期間による昇給は指令にいう雇用条件であり、雇用関係の一時的性質は常用労働者より不利益な待遇の客観的根拠とならないと判示し、国内法の施行が指令の施行日より遅れたからといって遡及適用をしないことを指令違反とした。

・ 2011/3/18 Case C-273/10(Montaya Medina)命令

スペインのアリカンテ大学で非常勤講師として勤務してきた原告が、常勤講師にのみ支給される勤続手当の支払いを求めて訴えた事案であり、両者が比較可能である限りかかる国内法を指令違反とした。

・ 2011/9/8 Case C-177/10(Santana)判決

スペインのアンダルシア政府の臨時職員として 16 年勤務した後正規職員となった原告が、2 年後昇進試験に応募したところ、勤続年数不足(10 年勤続要件)等を理由として資格を取り消されたため訴えた事案である。判決は両者が資格や職務内容が異なるならともかく、臨時職員であるというだけの理由で排除することはできないとした。

・ 2012/2/9 Case C-556/11(Martínez)命令

スペインの公立教育機関に有期契約で勤務している原告が無期契約教員に支給される 6 年勤続手当の支給を拒否されたので訴えた事案。命令は、これを正当化する客観的な理由はなく 6 年勤続手当を正規職員のみを支給し、非常勤職員に支給しないことを指令違反とした。

・ 2012/3/8 Case C-251/11(Huet)判決

西ブルターニュ大学で研究員(chercheur)として 6 年間有期契約を更新してきた原告が無期契約の調査員(ingénieur d'études)として採用され、職務内容は変わらないのに等級が下がり給与が低下したとして、契約の訂正を求めた事案である。判決は無期転換前の契約条項が無期転換後にそのまま再生されることを指令が求めているわけではないとしながらも、職務内容が全く変わらないのに契約条項が不利益変更されることは無期転換を妨げる恐れがあり、加盟国はそうならないよう確保しなければならないと判示した。

・ 2012/10/18 Case C-302/11 and C-304/11(Valenza),C-303/11(Altavista),C-305/11 (Marsella and others)判決

イタリア政府競争局に有期契約を更新して勤務してきた原告らが(正規の選抜試験ではなく雇用安定化措置として)正規職員として採用された際、初任給に格付けされたことに対し、それまでの有期契約による勤続期間が考慮されていないとして、その差額を請求した事案であり、「特定の雇用条件の取得に必要な勤続期間資格は客観的な根拠によって異なった期間が正当化されない限り、有期労働者についても常用労働者と同じものとする」(指令第 4 条第 4 項)の解釈が争点となった。

判決は、採用の仕方が違うというだけではだめで、有期雇用時と正規採用後で職務内容が違うのでない限り当該規定が適用されると判示し、雇用安定化措置として採用されたことが客観的な根拠になるかについては、(有期としての勤続期間をフルに考慮すると正規の試験で採用された者への逆差別になり得ると認めつつ)有期としての勤続期間を全く考慮しないのは指令違反であると結論づけた。

・ 2013/3/7 Case C-178/12(Montes)命令

スペインのコルドバ市スポーツ局の補助員として断続的に雇われた原告が、労働協約に基づく年功手当の適用を求めたのに対し、ある時期以降についてのみ認め、それ以前の勤続部分を認めなかったことについて、欧州司法裁判所の裁判管轄権の範囲外であるとした。

・ 2013/12/12 Case C-361/12(Carratù)判決

イタリア郵政に正当な理由なく不法に有期契約で雇われ雇止めされた原告が、不法に解雇された労働者と同様の補償を求めた事案について、雇用契約への有期条項の不法な挿入に対する補償も指令にいう「雇用条件」に該当するが、不法に解雇された労働者は不法に有期とされた労働者の比較対象ではなく、均等待遇原則に基づいて不法に有期とされたことへの補償を義務づけるものではないと判示した。もっとも、指令は有期契約労働者により有利な規定を禁じるものではないので、加盟国が必要と考えれば、不法に有期とされた労働者に不法に解雇された労働者と同様の補償をすることは可能であると付け加えている。

- ・2014/4/30 Case C-89/13(D'Aniello and Others)命令

同じくイタリア郵政の不法な有期契約の雇止めの補償の事案。不法解雇事案との同一待遇を義務づけるものではないとした。

- ・2014/3/13 Case C-38/13(Nierodzik)判決

ポーランドの精神病院に有期契約で雇われていた原告が解雇された事案。ポーランド法では、無期契約の解雇の予告期間は勤続期間に応じて2週間(6カ月未満)、1カ月(6カ月以上3年未満)、3カ月(3年以上)であるが、6カ月を超える有期契約の解雇予告期間は一律に2週間とされていた。判決はかかる国内法は指令違反であると判示した。

- ・2014/9/4 Case C-152/14(Bertazzi and others)命令

イタリア電気ガス機構に有期契約で雇われていた原告らが、雇用安定化措置によって正規職員として採用される際、それまでの有期契約期間を全く考慮せずに初任給に格付けたことについて、有期契約であったことだけでは客観的な理由にならないと判示した。

- ・2015/7/9 C-177/14 (Dans) 判決

スペインの国家評議会の非常勤職員である原告を、正規公務員に与えられる3年勤続昇給から正当な理由なく適用除外することは指令違反であると判示した。

## (2) 更新雇止め関係

- ・2006/7/4 Case C-212/04 (Adeneler and others)判決

ギリシャ牛乳機構という公的機関に有期契約で雇用されていた原告たちが雇止めされた事案である。ギリシャの法制では、民間労働者については更新に客観的理由が必要で更新は2回まで、間隔45日以内は反復継続とみなし、更新して2年/3回に達した場合、無期契約とみなすという規制がされていたが、公的部門については更新が許される客観的理由として単に「法令の定め」を挙げていたこと、反復継続とみなされる条件を契約の間隔20日未満と狭くしていたこと、そして公務員法により有期契約の無期契約への転換が禁止されていることを理由にその転換を拒否したことなどが指令との関係で問題となった。判決は、単に「法令の定め」だけで客観的理由と認めること、20日未満の間隔でのみ反復継続とみなすことを指令違反と判断するとともに、公務員法による制約については、「加盟国の国内法が当該部門において有期契約の反復継続を防止し罰する有効な他の措置を含んでいない限り、公的部門においてのみ使用者の確立し恒常的な必要に応ずることを意図しそれゆえ濫用とみなされるべき有期契約の反復継続を無期雇用契約に転換することを絶対的に禁止する国内法は指令に反する」と判示した。

つぎのイタリアの事案との比較でいえば、指令は必ずしも有期契約の無期契約への転換を

要求しているわけではないが、明らかな法違反の実態に対してなんら制裁が加えられず結果的に指令違反がまかり通ってしまうような法制は認められないと断じたものといえよう。本件の法務官意見では、公務員の選定を特定の手続きに限定する「常勤職務の原則」を他国にも見られるものだと認め、有期契約の反復更新を無期契約に転化することを認めればその原則を否定することになると認めながらも、それ以外の例えば補償金の支払いといった措置がない限り指令違反にならざるをえないとしている。

・ 2006/9/7 Cases C-53/04 (Marrosu and Sardino), C-180/04 (Vassallo)判決

いずれもイタリアのジェノヴァ大学病院の厨房職員が雇止めされた事案である。公的部門の扱いについてイタリアの法制はギリシャとよく似ており、「いかなる場合でも、公的機関による労働者の雇用に関する規定の違反は、損害賠償や制裁措置は別として、公的機関との間に無期雇用関係の設定を正当化することはできない」としているが、それだけで済まらずに「当該労働者は当該規定の違反の結果生じた損害の賠償を受けることができる」と規定している。民間の有期労働者とは異なる取扱いであるが、判決は「当該法制が公的部門使用者による有期契約の反復継続的濫用を防止し、処罰する他の有効な措置を含んでいれば、民間部門使用者との雇用契約関係については無期契約への転換を規定していたとしても、そのような転換を排除する国内法制は指令に違反しない」と、これを認めた。公務の中立性と能率という憲法の要請から、公的部門については無期契約への転換ではなく損害賠償でも構わないということを確認したわけである。もっとも、大学病院の厨房職員に公務の中立性がどの程度意味があるのか疑問もあるが、それは論点となっていない。

・ 2008/6/12 Case C-364/07(Vassilakis and others)命令

これもギリシャの地方自治体の有期職員の事案で、法令の規定だけでは有期契約とする客観的な理由とはならず、当該活動に関する特定の要素の存在によって正当化されることが必要と判示した。

・ 2009/4/23 Case C-378/07(Angelidaki and others), C-379/07(Giannoudi), C-380/07 (Karampousanos)判決

ギリシャ地方公共団体に1回限りの有期契約で又は反復継続した有期契約で雇われた原告たちが、恒常的な必要に対応する活動であるとして訴えた事案であり、国内法が有期契約の反復継続的濫用を防止し、処罰する他の有効な措置を含んでいれば、公的部門にのみ無期契約への転換を絶対的に禁止することを排除しないとしたが、C-378/07事件については、1回限りの有期契約に濫用防止規定は適用されないとした。



- ・ 2009/4/24 Case C-519/08(Koukou)命令

ギリシャ政府文化省考古局に考古研究者として有期契約を8回更新した原告が、恒常的な必要に対応する活動であるとして訴えた事案であり、国内法が有期契約の反復継続的濫用を防止し、処罰する他の有効な措置を含んでいれば、公的部門にのみ無期契約への転換を絶対的に禁止することを排除しないとした。

- ・ 2009/11/23 Case C-162/08(Lagoudakis),C-163/08(Ladakis and others),C-164/08(Zacharioudakis)命令

これも国内法が有期契約の反復継続的濫用を防止し、処罰する他の有効な措置を含んでいれば、公的部門にのみ無期契約への転換を絶対的に禁止することを排除しないとしたが、C-162/08 事件については、1回限りの有期契約に濫用防止規定は適用されないとした。

- ・ 2010/6/24 Case C-98/09(Sorge)判決

イタリア郵政に代替要員として有期契約で雇われた原告が、契約に代替される労働者名と代替理由が明示されていないとして訴えた事案である。イタリアでは、2001年法以前はこれらの明示義務があったが、EU指令を国内法化するための同法によりこれらの明示義務が削除されていた。判決は、書面で有期契約とする理由を明示することのみを求める法改正は、他の予防的または保護的措置が講じられている限り指令違反ではないと判示した。

- ・ 2010/10/1 Case C-3/10(Affatato)命令

イタリアの地域衛生センター職員が雇止めされた事案で、Sardino 事件判決と同様、公的部門について無期転換を否定する国内法制を、反復継続的濫用を防止し、処罰する他の有効な措置の存在を条件として容認した。

- ・ 2010/11/11 Case C-20/10(Vino)命令

イタリア郵政に有期契約で雇われた原告が、有期とする正当な理由を明示していないとして訴えた事案である。1回切りの有期契約の締結に正当な理由を明示することを指令は要求していないと判示した。

- ・ 2011/1/18 Case C-272/10(Berkizi-Nikolakaki)命令

反復更新された有期契約の無期契約への転換請求に2カ月の期限を課した国内法を指令に違反しないとした。

- ・ 2012/1/26 Case C-586/10(Kücük)判決

ケルン地裁の休業代替要員の事務員として11年間に13回連続して有期契約を更新して勤

務してきた原告が、有期とする客観的な理由がないとして訴えた事案である。判決は、代替要員への一時的な需要は有期契約の客観的な理由であり、それが恒常的に繰り返されるからといって客観的な理由にならないとは言えないと判示した。

・ 2013/4/11 Case C-290/12(Della Rocca)判決

派遣会社に有期契約で雇われてイタリア郵政に派遣され、3回更新を繰り返して雇止めされた原告が、派遣労働を有期労働規制の適用除外としている国内法を指令違反と訴えた事案について、判決は有期指令の第3条(定義)において「使用者と労働者の間で直接成立する雇用契約または雇用関係」と規定していることなどを根拠に、有期指令は派遣労働に適用されないとの判断を示した。

もともと、本件は正確には「Oreste Della Rocca v Poste Italiane SpA」事件であり、派遣労働者と派遣先たるイタリア郵政との関係においては有期指令が適用されないと言っているだけであって、派遣元たる Obiettivo Lavoro SpA との間には直接有期雇用契約を締結しているのであるから、有期指令が適用されないとは言えないように思われる。この点については判示されていない。

・ 2013/12/12 Case C-50/13(Papalia)命令

イタリアのアオスタ市役所に有期契約を反復更新して29年勤めた原告が雇止めされて訴えた事案。判決は無期契約への転換がない代わりに損害賠償を受ける権利がある場合について、労働者がより良い雇用機会を断念せざるを得なかったことを立証しなければならないとしている国内法を、労働者が権利を行使することを事実上不可能にしているとして指令違反と判示した。

・ 2014/3/13 Case C-190/13(Samohano)判決

スペイン(バルセロナ)のポンペウ・ファブラ大学の非常勤准講師として1年の有期契約を3回更新して雇止めされた原告が訴えた事案。判決は大学と准講師との間の有期契約の更新について客観的な理由があれば最長期間や更新回数の制限なく認めている国内法を指令に違反しないと判示した上で、国内裁判所は反復継続的な有期契約の更新が真に一時的な必要に対応するものであるか、言い換えれば教育スタッフの恒常的な必要に対応するものでないかを確認すべきとした。

・ 2014/7/3 Cases C-362/13(Fiamingo),C-363/13(Zappalà),C-407/13(Rotondo and others)判決

1 航海最長78日と定められたイタリアの有期契約船員が無期転換を求めた事案について、かかる期間の定め方は合法であり、連続1年以上継続雇用(複数雇用の間隔60日以内)さ

れた場合にのみ無期転換を認める国内法は指令に違反しないと判示した。

・2014/11/26 Cases C-22/13(Mascolo),C-61/13(Formi),C-62/13(Racca),C-63-13(Russo)判決

イタリアの公立学校の教職員として45カ月から71カ月にわたって更新を繰り返してきた原告らが無期契約への転換を求めて訴えた事件。イタリアの政令では、公立学校の教職員の一時的欠員を補充するための有期契約は、36カ月超で無期契約と見なす規定の例外とされているが、判決はかかる規定を指令違反と判示した。常用ポストに空席がなければ採用できないという抗弁に対し、その手続がいつ完了するか不明でその間の補償もなく、当該更新が真の必要に応じたものであるかを証明する客観的な基準もなく有期契約の濫用を防止するための措置も講じられていないことが理由である。日本の非常勤講師とよく似ているように見える。

・2014/12/11 Case C-86/14 (Medialdea) 命令

スペインのベガ市で8年間非常勤職員として勤務してきた原告が雇止めを通告された事案について、反復更新の濫用を処罰する効果的な措置がない場合は、当該国内法は指令に違反すると判示した。

・2015/2/26 Case C-238/14 (Luxembourg) 判決

娯楽芸能の臨時労働者を有期契約の反復更新濫用の適用除外としているルクセンブルク法を指令違反と判示した。

### (3) その他

・2001/10/4 Case C-438/99 (Melgar)判決

妊娠を理由とする解雇を禁止した母性保護指令の規定が、妊娠を動機とした有期契約の雇止めにも適用されるかが争われた事案である。スペインのある市の有期短時間ホームヘルパーとして更新を繰り返していた原告が、妊娠を理由に更新を拒否されたとして訴えた。判決は、同「指令に規定する解雇の禁止は無期契約にも有期契約にも適用されるが、有期契約が規定通りに終了し更新されないことを禁止される解雇と見なすことはできない。しかしながら、有期契約の非更新が労働者の妊娠状態に動機づけられている場合には、これは性に基づく直接差別を構成する」と判示し、雇止めそれ自体として差別と判断した。

・2001/10/4 Case C-109/00 (Tele Denmark)判決

これも母性保護指令の同じ規定が問題になったが、こちらは6月に6カ月の有期契約で雇い入れられた原告が、8月に妊娠しており9月に出産予定であると告げたところ、期間途中

で解雇された事案である。欧州司法裁判所は、母性保護指令が有期契約と無期契約をなんら区別しておらず、契約期間の相当部分で就労不可能であったとしても、解雇は許されないと判示した。

・ 2005/11/22 Case C-144/04(Mangold)判決

本件で問題になったのは 2002 年のハルツ委員会報告にもとづいて制定された労働市場現代化法、通称ハルツ法のなかの、有期雇用契約を理由の制限なく締結できる最低年齢を 58 歳から 52 歳に引き下げるという条項である。ドイツでは原則として有期契約の締結には客観的理由が必要であるが、高齢者雇用の促進という政策目的からこれを一定の年齢層について緩和したわけである。2003 年 1 月から施行されたこの法律にもとづき、56 歳のマンゴルト氏は 8 カ月の有期契約でヘルムズ氏に雇われたのだが、これが EU の一般雇用均等指令(年齢にもとづく差別の禁止を含む)に反すると訴え、ミュンヘン労働裁判所はこれを欧州司法裁判所に付託した。

欧州司法裁判所は、同指令第 6 条の「適法な雇用政策、労働市場及び職業訓練の目的を含む適法な目的により、客観的かつ合理的に正当化され、かつその目的を達成する手段が適切かつ不可欠である場合には、年齢に基づく待遇の相違は差別を構成しない」という規定を厳格に解釈し、ハルツ法は労働市場や個人の状況を考慮することなく、年齢のみを唯一の基準にして有期雇用を認めており、第 6 条が認める客観的な目的の範囲を超えると判示した。なお本事案については、被告のヘルムズ氏が法廷で原告のマンゴルト氏と同じ主張をしており、両者が通謀してでっち上げたもので、そもそも解決すべき紛争が存在していない疑いが濃い。司法の暴走ではないかとも思われる。

・ 2008/5/15 Case C-276/07(Delay)判決

本件では、国籍差別の禁止に関して有期契約が問題となった。ベルギーとイタリア両国間の文化協定に基づいて外国語教師(「交換助手」と呼ばれる)としてフィレンツェ大学に 8 年間反復継続して有期契約で雇用された後、ベルギー政府のリストに登載されなかったため雇い止めされた原告は、2 カ月後今度は無期契約で言語助手として採用されたが、新規採用扱いとなったため賃金水準が下がった。そこで、有期契約開始時から勤続したものとみなすべきだと訴えた事案である。有期労働者と無期労働者の均等待遇が前提となっているが故に、有期から無期への転換によってそれまでの年功部分が失われることが問題になるわけである。欧州司法裁判所は、イタリア人の有期契約が無期契約に転換した場合には有期契約当初から雇用上の権利が通算されるのであるならば、外国人の交換助手についても同様の取扱いをすべきだとした。

## ・2010/9/15 Case C-386/09(Briot)判決

ベルギーの派遣会社から EU 理事会事務局に料理人として派遣され、業務の請負化に伴ってその前に雇止めされた原告が、企業譲渡指令に基づく保護（労働契約の承継）を求めて訴えた事案であるが、派遣労働者の有期契約の更新拒絶が企業譲渡に伴う解雇の禁止に抵触するかが争点となった。判決は、当該譲渡の前に雇用期間が満了していることから、指令に違反しないと判示した。

本件は有期指令の解釈を争った事案ではなく、派遣労働者の有期契約に有期指令が適用されるか否かを判断したものではない。これを否定したのが(2)の Della Rocca 判決である。

## ・2011/3/10 Case C-109/09(Lufthansa AG)判決

有期契約の客室乗務員として勤務してきた原告が労働協約に基づき 60 歳になったことを理由に雇止めされことを年齢差別として訴えた事案であるが、ドイツのパート・有期法旧第 14 条第 3 項の「同一の使用者ととの間で締結された先行する無期雇用契約との密接な関係」（がないことが有期契約締結の要件）について、両者間に数年の間隔があってもその間に有期契約の反復更新で連続していれば有期指令が適用されると判示した。（同規定は既に削除されている。）

## ・2012/3/15 Case C-157/11(Sibilio)判決

国内法で雇用関係とされていない地方自治体と「社会的有益労働者」との関係に有期指令は適用されないと判示した。

## ・2015/2/5 Case C-117/14(Poclava)判決

スペインが金融危機後の経済情勢に対処するために 2012 年に導入した「企業家支援のための無期雇用契約」は、従業員 50 人未満の企業に試用期間 1 年の無期雇用契約の締結を認めている（原則は 2 カ月または 6 カ月）。ホテルの料理人としてこの契約で雇われた原告は試用期間中に解雇されたことを不当解雇として訴え、かかる長期の試用期間は EU 有期指令の目的に違反すると主張したので、先決判決が求められたものであるが、判決は無期契約の試用期間は有期契約ではないがゆえに欧州司法裁は裁判管轄権を有しないと門前払いした。

（参考：2008/1/16 Case C-361/07(Polier)判決は、フランスの初期雇用契約（2 年間は解雇自由）を ILO 条約や欧州社会憲章違反と訴えた事案に対し、やはり裁判管轄権を有しないと退けている。）

## ・2015/10/1 Case C-432/14 (O) 判決

大学の休暇中に有期契約で就労したアルバイト学生には有期契約終了手当が支給されないとするフランス法の規定は、一般均等指令で禁止される年齢差別には当たらないと判示した。

・ 2015/11/11 Case C-422/14 (Rivera) 判決

集団整理解雇指令という「常時雇用 (normally employing)」される者には有期契約労働者も含まれると判示した。

### 3. 派遣労働指令

・ 2015/3/17 Case C-533/13(AKT)判決

フィンランドには派遣労働の利用を制限する法規定はないが、中央労働協約において、業務のピーク、期間限定の業務、緊急性や技能の必要など特別の性質、その他自らの職員によっては遂行できない同様の理由がある場合に限っている。AKT 労組の署名した石油精製輸送業協約も同様の規定をおいており、同労組は SAF 社が恒常的に派遣労働者を利用しており同協約に違反したとして罰金の支払いを求めて訴えたが、同社は同協約を指令違反と主張し、フィンランド労働裁が EU 司法裁判所に付託した。指令 4 条は、文言上は制限禁止規定の見直しを義務づけているだけであるが、これが制限禁止規定の私人間効力如何にも及ぶかが争点である。

判決は、同条の規定ぶりから、あくまでも制限禁止規定の見直しを加盟国当局に義務づけているだけであり、加盟国裁判所に当該制限禁止規定を適用しないことを義務づけるものではないと判示した。しかし、判決前の 2014/11/20 に出されたシュプナル法務官の意見は逆であった。同意見は、指令 4 条は単なる手続規定ではなく、派遣労働を制限する国内規定の適用を禁止する実体規定と解すべきであり、さもなければ手続規定が意味を失うと述べていたのであり、加盟国間でも意見が分かれる問題である。

(参考)

・ Case C-216/15 (ルールラント医療法人) (2015/5/12 ドイツ連邦労働裁判所より係属)

団体の職員が他の企業へ、当該企業の機能的組織的指揮の下で就労するために派遣され、団体から月給を支払われ、当該団体は当該団体職員の人件費と一律の管理経費の補償を受けられる場合に、派遣労働指令の規定は適用されるか。出向と派遣の関係が問題となっているようである。